**ACCORD COLLECTIF**

**NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ANNÉE 2023**

**GROUPE MUTUALITÉ DE LA RÉUNION**

**Entre**

Le Groupe Mutualité de la Réunion, représenté par Monsieur **XXXXXXXXXXXXX**, Directeur Général de la Mutualité de la Réunion et de la Mutualité de la Réunion SSAM, assisté de Monsieur  **XXXXXXXXXXXXX**, Responsable des Ressources Humaines,

Ci-après dénommé « Le Groupe »

**D’une part,**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives, représentées par :

Monsieur **XXXXXXXXXXXXX** pour FO

Madame **XXXXXXXXXXXXX** pour la CFE-CGC

Madame **XXXXXXXXXXXXX** pour la CFTC-UR

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

Conformément à l'article L. 2242-1 et suivants du code du travail, une négociation a été engagée au sein du Groupe Mutualité de la Réunion sur les thèmes suivants :

* **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :**
* Les salaires effectifs
* La durée effective et organisation du temps de travail (y compris temps partiels)
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures supprimant les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
* **L’égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail :**
* L’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
* Les objectifs et les mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
* Les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien de l’emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
* L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés sur leurs conditions de travail notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise ;
* Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, la Direction et l’organisation syndicale représentative se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion : 25 novembre 2022
* 2ème réunion : 30 novembre 2022
* 3ème réunion : 30 décembre 2022
* 4ème réunion : 06 janvier 2023
* 5ème réunion : 25 janvier 2023
* 6ème réunion : 26 janvier 2023

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par les représentants du Groupe aux organisations syndicales représentatives et l’ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé. Au sortir de ces discussions et échanges, aux vues des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après :

**Article 1**

**Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique aux salariés du Groupe Mutualité de la Réunion.

Le Groupe Mutualité de la Réunion visé dans le présent accord se compose des entreprises juridiquement indépendantes :

* La Mutualité de la Réunion, immatriculée sous le numéro de SIREN 321 073 470 ;
* La Mutualité de la Réunion SSAM, immatriculée sous le numéro de SIREN 443 459 615.

Ces entreprises ont établi entre elles les liens financiers, économiques et sociaux suivants :

* Liens économique et financiers :
  + Une concentration des pouvoirs de direction, avec un même Président et Directeur Général
  + Une complémentarité des activités déployées : les entités ont les mêmes clients
  + Une politique générale commune aux deux structures
  + Une absence de concurrence entre elles
  + Application d’un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes
* Liens sociaux :
  + Similarité du statut social et des conditions de travail :
    - mêmes perspectives de travail, politique salariale unique, avantages sociaux identiques et un seul service de paie
    - salariés exerçant les mêmes métiers ou des métiers complémentaires dans des conditions de travail harmonisées grâce à une gestion unique et centralisée
    - salariés travaillant dans les mêmes locaux avec un outillage commun et

passant, selon les besoins, de l'une à l'autre des entités sans autre formalité que des mentions portées sur les bulletins de salaire

* + Des accords d’entreprise identiques entre les deux structures (ex : Accord de Participation)
  + Une même convention collective (IDCC 2128)
  + Une politique salariale et sociale unique, avec des avantages identiques
  + Une permutabilité des salariés d’une société à l’autre
  + Une gestion du personnel unique et centralisée, relevant d'un responsable des ressources humaines unique et étant soumis à un même règlement intérieur et à une même convention collective
  + Des conditions de travail régies par une direction commune.

**Article 2**

**Contexte des négociations**

Le Groupe et les organisations syndicales tiennent à rappeler le contexte économique dans lequel s’ouvrent ces négociations annuelles 2023 :

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a continué d’impacter la vie des collaborateurs et l’organisation du travail en début d’année 2022, avec une hausse des cas positifs les 2 premiers mois de l’année.

L’indice des prix à la consommation des ménages sur l’île de la Réunion a fortement augmenté en 2022. En effet, selon le dernier indice de l’INSEE réalisé en octobre 2022, sur un an, les prix augmentent de 3,7% à La Réunion (+6,2% en France, Hors Mayotte). Cette hausse des prix est notamment due à la forte augmentation des prix de l’alimentation (+ 7,3 %).

Il est également à noter un contexte inédit en 2022 avec plusieurs augmentations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) passant ainsi de 1 589,47 € en décembre 2021 à 1 709,28 € mensuels au 1er janvier 2023, sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Les parties s’entendent sur le fait que cette conjoncture inédite a des conséquences à la fois pour les salariés (inflation, baisse de pouvoir d'achat, etc.) que pour les entreprises (augmentation des prix fournisseurs, des charges courantes, du coût des travaux, des charges liées à l'énergie etc.).

Dans ce contexte, les délégués syndicaux formulent les demandes suivantes :

**Pour la CFE-CGC et la CFTC UR, et sollicitent :**

* Augmentation générale des salaires de 3% (cadres et non cadres) hors augmentation UGEM, c’est la solution qui permettrait de répondre de manière pérenne à la problématique de pouvoir d’achat des salariés.
* Prise en charge de la mutuelle à 100%
* Passage de la valeur unitaire des titres restaurant de 7€ à 10€ : pas d’évolution depuis 2 ans et revalorisation des exonérations fiscales et sociales de 4% (soit 5.92€ par titre-restaurant ) en 2023
* Revalorisation des primes d’expérience professionnelle acquise pour différencier les salariés faisant preuve de performance tout au long de leur carrière à la Mutualité
* Augmentation du budget des œuvres sociales du CSE à hauteur de 1% de la masse salariale au lieu des 0.8%.
* Maintien de l’enveloppe budgétaire pour la journée marmailles et revalorisée à 16 000€ , dépense de 15735€ pour 2022.
* Conserver la participation de 100€ pour les frais d’adhésion à un club de sport pour les enfants des collaborateurs avec une augmentation du budget à 7000€ car le budget alloué pour 2022 s’est avéré insuffisant .Sur ce point nous demandons un engagement de la Mutualité pour la prise en charge des demandes dépassant ce montant de 7000€.
* Attribution d’un budget culturel à hauteur de 50€ par collaborateur.
* Mise en place d’un 13ème mois
* Amélioration de l’abondement à 100% (modification du plafond et du pourcentage reversé) pour les bas salaires soit pour les personnes touchant moins de 2 fois le smic
* Maintien de l’allocation voyage et séjour dans les conditions actuelles
* Octroiement d’une participation pour une adhésion à un club de sport pour les salariés à hauteur de 50€ .
* Autoriser plus de prélèvements pour le don du sang sur le temps de travail
* Déménagement du local CSE dans une pièce plus grande et disposant de fenêtres.

**Les demandes de la CFE-CGC et de la CFTC UR représentent une charge supplémentaire estimée pour le Groupe de + 1 744 884 €.**

**Pour Force ouvrière, sollicite :**

* Prise en charge de la mutuelle à 100%
* Passage de la valeur unitaire des titres restaurant à 10 €
* Revalorisation des primes d’ancienneté (expérience professionnelle acquise)
* Mise en place du compte épargne temps
* Transformer les avantages voyages des collaborateurs en forfait hôteliers à valoir dans le département compte tenu du contexte sanitaire et par solidarité.
* Une journée supplémentaire enfant malade ; remboursement de garde d’assistante maternelle si dépassement du nombre de jour
* Gratuité de l’accès à la salle de sport pour les employés Mutaforme ou une allocation 100€ ailleurs
* Prise d'un message nomade par mois
* Compenser la perte du pouvoir d'achat ( prix à la consommation +6.2% en 2022) >>Augmentation des salaires de 4% net

**Les demandes de la CFE-CGC et de la CFTC UR représentent une charge supplémentaire estimée pour le Groupe de + 1 799 117 €.**

**Article 3**

**Sur la rémunération**

Le Groupe tient à rappeler que la politique salariale en vigueur garantit aux salariés une rémunération brute supérieure de 11% en moyenne par rapport aux minima légaux et conventionnels en 2022. Ce niveau de rémunération supérieure est notamment possible du fait du système de rémunération variables en vigueur.

De plus, les différentes rémunérations accessoires, en sus de la rémunération brute, contribuent à l’amélioration des salaires effectifs :

* Titres restaurant avec une valeur faciale de 7 € et une PEC employeur à hauteur de 60% (4.20€)
* Mutuelle d’entreprise : PEC employeur à hauteur de 60%.

**Revalorisation des minima conventionnels**

En date du 14/02/2023, l’ANEM (l’Association Nationale des Employeurs de la Mutualité) a formulé une recommandation patronale actant une revalorisation de la RMAG à hauteur de 2.50%, selon la répartition suivante par classification conventionnelle :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Employés** | **Techniciens** | **Cadres** |
| E1 : 6,8 % | T1 : 2,6 % | C1 : 2 % |
| E2 : 6 % | T2 : 2,3 % | C2 : 1,6 % |
| E3 : 5,5 % |  | C3 : 0 % |
| E4 : 3,4 % |  | C4 : 0 % |
|  |  | D : 2 % |

Le Groupe fera application de la recommandation patronale résultant d’un défaut d’accord entre les partenaires sociaux de la branche.

Au 31 janvier 2023, la charge estimée que représente ces revalorisations s’élève à + 281 000 € soit une augmentation de 2.06% de la masse salariale prévisionnelle 2023 pour le Groupe.

**Mutuelle**

Le Groupe maintiendra le montant des cotisations mutuelle 2022 et n’appliquera pas l’augmentation prévue suite à la revalorisation du PASS (Plafond Annuelle de Sécurité Sociale) au 1er janvier 2023.

La présente mesure prise au titre de l’année 2023, ne fera pas obstacle aux revalorisations futures des cotisations mutuelle liées à de nouvelles augmentations du PASS.

Cette mesure représente un gain pour l’ensemble des salariés de 11 000 € et une charge supplémentaire pour le Groupe de 16 800 € (+0.12% de masse salariale) pour l’année 2023.

**Intégration de la prime annuelle d’objectifs dans la rémunération fixe**

A compter du 1er janvier 2023, il est mis fin à la prime annuelle d’objectifs instaurée par l’accord NAO de 2017 (article 4) et modifié par les accords NAO de 2020 (article 8) et 2021 (article 10), pour la Mutualité de la Réunion et par la décision unilatérale du 2 décembre 2022 (article 7) pour la Mutualité de la Réunion SSAM. Ces accords et décision unilatérale cessent donc de produire leurs effets à compter du 1er janvier 2023, en ce qui concerne la prime annuelle d’objectif.

La prime de 1 800 € brut est intégrée à la rémunération fixe brute à compter du 1er janvier 2023 pour les salariés éligibles (salariés non concernés par des primes variables mensuelles, trimestrielles ou semestrielles).

Les 1 800 € brut seront versés mensuellement, à hauteur de 150 € brut (1 800 €/12) et versés au prorata de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cette intégration se matérialise par une ligne distincte sur le bulletin de paie, nommée “Avantage acquis PAO”. Cet avantage acquis, composant de la rémunération fixe mensuelle, entrera en compte dans le calcul des retenues d’absence, des majorations d’heures supplémentaires par exemple, au même titre que les autres composantes de la rémunération fixe.

Cette enveloppe de prime représente un montant d’environ 150 K€ brut chargé.

Cette mesure vise à garantir une certaine stabilité de rémunération aux salariés.

**Titres restaurant**

A compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale unitaire des titres restaurant passera de 7 € à 8,5 €.

Cette revalorisation représente un gain annuel pour l’ensemble des salariés de 53 000 € et une charge supplémentaire pour le Groupe de +0,39% de masse salariale.

**Suppression de l’allocation voyages et séjours**

Pour rappel, ces allocations ont été mises en place pour permettre aux salariés de bénéficier d’avantages auprès de l’entité dédiée à ces activités au sein du Groupe Mutualité de la Réunion, MUTA VOYAGES. Cette société ayant fermé définitivement en 2019, le maintien de ces allocations voyages et séjours est anachronique.

Le Groupe a mis en évidence lors des débats que ces avantages inéquitables ont profités en majeure partie aux salariés bénéficiant des salaires les plus élevés : pour l’exercice 2022 par exemple, 93% des bénéficiaires sont des Cadres ou Techniciens.

Le Groupe et les organisations syndicales, lors des débats, ont donc dû trouver un compromis pour, d’une part, mettre fin à l’allocation voyages et séjours et d’autre part, faire bénéficier à l’ensemble des salariés d’un avantage en compensation, au titre de l'exercice 2023.

Il est donc décidé de mettre fin à l’allocation voyages et séjours à compter du 1er janvier 2023.

En compensation, le Groupe s’engage, au titre de l’année 2023, à mettre en place un avantage interne égalitaire, favorisant l’accès aux loisirs et activités culturels, bénéficiant à tous les salariés, dont le budget global équivaut au budget 2022 de l’allocation voyages et séjours, soit une enveloppe maximale de 33 000 €. Ce budget sera réparti de façon égale à l’ensemble des salariés du Groupe.

**Article 4**

**Sur la durée effective et organisation du temps de travail**

Le Groupe rappelle que la durée légale du travail est actuellement appliquée pour l’ensemble des salariés.

Les horaires de travail sont adaptés en fonction des contraintes et besoins de chaque service tout en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes et demandes des salariés. Suite à leurs demandes, 5 salariés sont aujourd’hui à temps partiel.

Un accord de télétravail est en vigueur au sein de la Mutualité de la Réunion et la Mutualité de la Réunion SSAM dispose d’une charte de télétravail.

**Article 5**

**Sur le partage de la valeur, et l’épargne salariale**

En parallèle de ces négociations, le Groupe et les délégués syndicaux ont ouvert des négociations sur l’intéressement et la participation.

Le Groupe précise également qu’un Plan d’Épargne Entreprise (PEE) et un Plan d’Épargne de Retraite Collectif (PERCO) ont été mis en place au sein de la Mutualité de la Réunion. Une négociation sera ouverte en 2023 pour la mise en place d’un PEE et d’un PERCO au niveau du Groupe.

**Article 6**

**Sur l’égalité Femmes/Hommes**

Le Groupe précise que la branche de la Mutualité (IDCC : 2128 – Mutualité) est couverte par un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 5 février 2021. Accord qui est en application au sein du Groupe depuis son entrée en vigueur.

Pour compléter cet accord de branche, le Groupe rappelle qu’un accord d’entreprise en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 6 juillet 2020 pour une durée de trois ans.

Conformément à la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la société évalue depuis 2019 son index d’égalité professionnelle. Cet index permet aux entreprises concernées d’évaluer sur 100 points le niveau d’égalité entre les hommes et les femmes.

Au titre de l’année 2019, le Groupe a obtenu le score de 77/100 à l’Index d’égalité Femmes-Hommes.

Au titre de l’année 2021, le Groupe a obtenu le score de 98/100 à l’Index d’égalité Femmes-Hommes. Celui-ci témoigne de la réussite des efforts mis en œuvre au sein de l’entreprise afin de garantir l’égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le Groupe s’engage à ouvrir des négociations sur ce thème avant le 1er juillet 2023.

**Article 7**

**Mesures négociées n’entrant pas dans le champs des NAO**

Les organisations syndicales ont sollicité pour l’exercice 2023, un budget exceptionnel pour les oeuvres sociales du CSE à hauteur de :

* 16 000 € pour le financement de l’arbre de Noël ;
* 7 000 € pour la prise en charge de l’inscription des enfants de moins de 18 ans à une activité sportive, dans la limite de 100 € par enfant ;
* 13 000 € pour le financement des cadeaux d’anniversaire pour les collaborateurs ;
* 13 000 € pour la prise en charge de l’inscription des collaborateurs à une activité sportive, dans la limite de 50 € par collaborateur.

Le Groupe s’engage à porter à l’ordre du jour et à valider ces dotations exceptionnelles supplémentaires au titre de l’exercice 2023 lors de la prochaine réunion du CSE.

**Article 8**

**Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un (1) an, soit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**Article 9**

**Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé en trois (3) exemplaires :

* + Deux versions sous forme dématérialisée, sur la plate-forme « TéléAccords » (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) : une version intégrale de l’accord signées des parties et une version anonymisée .
  + Un exemplaire sur support papier signée des parties au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Saint-Denis

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DEETS.

**Article 10**

**Clôture des négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2023**

Le présent protocole clos les Négociations Annuelles Obligatoires pour l’année 2023 en ce qui concerne tous les points ayant trait à l’évolution des salaires, accessoires de salaire, tous les autres éléments financiers et toutes les autres conditions financières, ainsi que pour l’ensemble des autres points visés par la négociation.

Ce procès-verbal sera communiqué au personnel par voie d’affichage.

Fait à Saint Denis, en trois exemplaires, le 24 février 2023.

**XXXXXXXXXXXXX** **XXXXXXXXXXXXX**

Pour le Groupe Mutualité de la Réunion Pour la CFE-CGC

**XXXXXXXXXXXXX** **XXXXXXXXXXXXX**

Pour la CFTC-UR Pour FO